

**Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori**

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni	
1.1 Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)	1.1.1 Rafforzare ulteriormente le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia (CAN, DSS)		Campagna di informazione e sensibilizzazione	Numero di partner che sviluppano progetti di conciliabilità	Eseguito	4	4	4	-	
				Numero di progetti realizzati nelle aziende	Eseguito	12	11	9	-	
				Stato di attuazione della campagna di informazione e sensibilizzazione	In corso	-	-	-	-	
				Occupate e occupati in %, secondo il tempo di lavoro, in Ticino*	Eseguito	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.8%; donne: 43.4% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.2%; donne: 36.5% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.9%; donne: 20.1%	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.2%; donne: 46.1% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.9%; donne: 33.0% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.8%; donne: 20.9%	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.8%; donne: 43.9% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 10.5%; donne: 35.7% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 6.7%; donne: 20.3%	Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2022	
		1.1.2 Elaborare e attuare una strategia mirata di sostegno al reinserimento per il pubblico femminile in disoccupazione (DFE)	Promozione di attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC)	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento	Eseguito	-	Ottimizzazione nell'utilizzo degli strumenti previsti dalla legge, concentrando l'attenzione sulle donne che hanno diritto a 90 indennità di disoccupazione e sulle donne confrontate con questioni di conciliabilità tra lavoro e famiglia.	Le misure e gli strumenti individuati sono implementati nell'attività corrente.	-
				Attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli URC	Eseguito	-	Avvio nel 2023 di un programma di formazione per le collaboratrici e i collaboratori URC, unito ad attività di informazione e sensibilizzazione interna ed esterna.	La formazione destinata al personale URC è stata completata. In breve, sono stati toccati i seguenti argomenti: principi legali e statistiche in materia di pari opportunità, presentazione del piano cantonale sulle pari opportunità, approfondimento sul tema della violenza domestica e di genere, presentazione della rete di attori e dell'offerta in materia di conciliabilità lavoro-famiglia. Inoltre, sulla pagina <a href="http://www.ti.ch/collocamento">www.ti.ch/collocamento</a> , sono stati pubblicati informazioni e documenti tematici (p. es. su maternità e paternità in disoccupazione).	-	
				Attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Implementazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Eseguito	-	Realizzazione di una nuova misura di sostegno individualizzato per chi rientra dopo lungo tempo nel mondo del lavoro, nell'ambito di un approccio generale sempre più individualizzato al bisogno nell'uso delle misure di sostegno.	La misura è disponibile e attivabile, a determinate condizioni, nell'ambito del catalogo di provvedimenti del mercato del lavoro (PML).	-
		1.1.3 Realizzare un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per introdurre un congedo parentale cantonale (CAN, DFE, DSS)	Elaborazione di un rapporto di fattibilità all'attenzione del Consiglio di Stato	Stato di elaborazione del rapporto di fattibilità	Eseguito	-	-	Il rapporto di fattibilità è stato consegnato al Consiglio di Stato il 30 giugno 2023. Il CdS ha chiesto degli approfondimenti in merito a possibili soluzioni alternative. Gli esiti dei lavori saranno presentati entro il 30 aprile 2024 al CdS che deciderà in merito.	-	
				Elaborazione delle modifiche legislative e di altri adattamenti per la concretizzazione di un tale congedo	Stato di attuazione delle eventuali modifiche legislative	In corso	-	-	-	-
	1.2 Il Cantone si impegna a promuovere la parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione (CAN)	1.2.1 Implementare misure di promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti cantonali e delle aziende in cui lo Stato è rappresentato (CAN)	Incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina	Presenza di donne nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione dei 100 maggiori datori di lavoro dei settori pubblico e privato in Svizzera (fonte: rapporto di Schilling)**	Eseguito	Direzioni: 13% / Consigli di amministrazione: 23%	Direzioni: 17% / Consigli di amministrazione: 26%	Direzioni: 19% / Consigli di amministrazione: 29%	Fonte: Rapporto di Schilling 2023 ( <a href="https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2023/06/schillingreport-2023_FR.pdf">https://www.schillingreport-2023_FR.pdf</a> )	
Pubblicare a scadenza annuale le statistiche aggiornate sulla presenza di donne e uomini nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici, in modo da favorire la trasparenza e monitorare gli effetti delle misure di sensibilizzazione				Dati cantonali sull'evoluzione della presenza femminile nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti parastatali (fonte: Servizio per le pari opportunità)	Eseguito	Direzioni: 21.6% / Consigli di amministrazione: 28.8%	Direzioni: 23.2% / Consigli di amministrazione: 31.7%	Direzioni: 26% / Consigli di amministrazione: 29.5%	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici</a>	
				Salariate/i in %, membri di direzione, in Ticino (fonte: RIFOS)*	Eseguito	Uomini: 8.9% / Donne 5.4%	Uomini: 7.7% / Donne 3.9%	Uomini: 7.3% / Donne 4.2%	Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2022	
1.3 Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DECS, DFE, DSS)	1.3.1 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DFE, DSS)	Accompagnamento di 20 PMI della Svizzera italiana nell'adozione di misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro	Numero di aziende che hanno aderito al progetto	Eseguito	6	17	27	Dati relativi all'intero progetto pilota dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2023. Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pmi-azione">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pmi-azione</a>		
			Numero di collaboratrici/tori coinvolte/i nelle attività formative	Eseguito	120	1366	2'238 (1'591 collaboratrici e collaboratori e 647 quadri dirigenti)	Dati relativi all'intero progetto pilota dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2023. Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pmi-azione">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pmi-azione</a>		
			Numero di offerte formative realizzate per le/i formatrici/ori di apprendiste/i	Eseguito	1	3	1	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/UFCI/FC/FC/CAN/Rischi_psicosociali_e_tutela_della_salute_psicofisic_a_dei_lavoratori.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/UFCI/FC/FC/CAN/Rischi_psicosociali_e_tutela_della_salute_psicofisic_a_dei_lavoratori.pdf</a> .		
	1.3.2 Formare le/i formatrici/ori di apprendiste/i e le/gli ispettrici/ori di tirocinio sul tema delle violazioni dell'integrità personale (DECS, DFE)	Attuazione di un'offerta formativa proposta dalle Sezioni di formazione della Divisione della formazione professionale (DFP) alle/agli ispettrici/ori di tirocinio	Numero di offerte formative realizzate per le/gli ispettrici/ori di tirocinio	Eseguito	-	3	4	L'offerta formativa sarà riproposta annualmente per i/e nuovi/e ispettrici/rici di tirocinio.		
			Numero di ispettrici/ori di tirocinio formate/i	Eseguito	-	50	60	L'offerta formativa sarà riproposta annualmente per i/e nuovi/e ispettrici/rici di tirocinio.		

Ambito di intervento 1: Pari opportunità nella sfera professionale

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni
1.4 Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nelle aziende (CAN, DFE, DT)	1.4.1 Integrare la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle commesse pubbliche (CAN, DFE, DT)		Elaborazione di materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i	Stato di elaborazione del materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i	In corso	-	-	-	Una campagna di sensibilizzazione mirata per la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale destinata ad apprendisti/e e alle figure che ruotano attorno all'apprendistato è prevista nel prossimo piano di azione cantonale per le pari opportunità.
			Implementazione degli indicatori della CSR nella legislazione sulle commesse pubbliche che coinvolge la Divisione delle costruzioni del DT e la Sezione della logistica del DFE	Numero di procedure di messa a pubblico concorso che fanno capo al criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese (fonte: CCCPubb)	Eseguito	-	1	6	-
			Valutazione dell'estensione di tali indicatori ad altri settori	Numero di aziende che nell'ambito delle commesse pubbliche implementano il criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese, con un risultato di almeno il 2% sui 4% totali (fonte: CCCPubb)	Eseguito	-	-	24	-
			Promozione di percorsi formativi nell'ambito della CSR sia per gli enti committenti, sia per le imprese offerenti	Numero di offerte formative proposte nell'ambito della CSR seguite da enti committenti e imprese offerenti (fonte: CCCPubb)	Eseguito	-	2	5	-
				Numero partecipanti alle offerte formative nell'ambito della CSR seguite da enti committenti e imprese offerenti (fonte: CCCPubb)	Eseguito	-	80	200	-

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni	
2.1 Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)	2.1.1 Proporre offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità rivolte alle/ai docenti di tutti i livelli (CAN, DECS)		Offerte formative da sottoporre al vaglio della Divisione della scuola e della Divisione della formazione professionale	Numero di offerte formative proposte	Eseguito	-	-	1 workshop per docenti / 1 formazione continua DFA / 9 incontri formativi e di sensibilizzazione per studentesse e studenti	Workshop promosso da Salute sessuale svizzera sul tema dell'uguaglianza di genere nel contesto scolastico ed extrascolastico: <a href="https://www.generando.ch/evento/workshop/come-promuovere-l-uguaglianza-di-genero-fin-dalla-scuola-dell-infanzia/">https://www.generando.ch/evento/workshop/come-promuovere-l-uguaglianza-di-genero-fin-dalla-scuola-dell-infanzia/</a> / Nuova offerta di formazione continua proposta all'interno del catalogo DFA per i docenti della scuola dell'obbligo: <a href="https://www.supsi.ch/web/dfa/il-genero-a-scuola.-approcci-per-promuovere-le-pari-opportunit%C3%A0-/">https://www.supsi.ch/web/dfa/il-genero-a-scuola.-approcci-per-promuovere-le-pari-opportunit%C3%A0- /</a> 9 incontri formativi e di sensibilizzazione destinati a studentesse e studenti dei vari livelli di scuola.	
				Numero di partecipanti agli incontri formativi	Eseguito	-	-	255	-	
	2.1.2 Includere e esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo (DECS)		Perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo	Valutare l'integrazione della dimensione di genere nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)	Integrazione della dimensione di genere nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)	Eseguito	-	-	-	La tematica delle pari opportunità è stata inserita nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028) e entrerà in vigore a settembre 2024.
					Stato di attuazione del Piano di studio	Eseguito	-	-	-	Il Piano di studio perfezionato è entrato in vigore nell'anno scolastico 2023-2024. Per maggiori informazioni: <a href="https://scuolalab.edu.ti.ch/temieprogetti/pds/Documents/Perfezionato/Piano%20di%20studio%20perfezionato.pdf">https://scuolalab.edu.ti.ch/temieprogetti/pds/Documents/Perfezionato/Piano%20di%20studio%20perfezionato.pdf</a>
	2.1.3 Promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione, attraverso l'attuazione di offerte formative e l'elaborazione di materiali didattici (CAN, DECS)		Offerte formative per le/i docenti e per le direzioni degli istituti scolastici dedicate al tema della diversità, dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale	Elaborare un documento all'attenzione delle direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere	Numero di momenti formativi per le/i docenti e le direzioni degli istituti scolastici circa l'orientamento sessuale e l'identità di genere	Eseguito	-	2 workshop / 1 mostra	2 workshop / 1 mostra	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.generando.ch">www.generando.ch</a>
					Numero di partecipanti alle offerte formative	Eseguito	-	66	320	Il dato fa riferimento esclusivamente ai e alle partecipanti alle formazioni. Non è possibile quantificare i visitatori e le visitatrici della mostra.
					Stato di elaborazione delle linee guida (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	-	-	-
	2.2 Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)	2.2.1 Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale "Nuovo Futuro" (tutti)	Rafforzare la partecipazione delle studentesse e degli studenti alla Giornata Nuovo Futuro	Realizzare un sondaggio inerente le pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il CIRSE e Salute sessuale svizzera	Numero di posti disponibili nell'ambito dei progetti supplementari	Eseguito	326 posti disponibili	570 posti disponibili	797 posti disponibili	-
					Numero di partecipanti ai progetti supplementari	Eseguito	250 partecipanti (tasso di occupazione del 76.7%)	462 partecipanti (tasso di occupazione dell'81.1%)	537 partecipanti (tasso di occupazione del 67.4%)	-
					Ampliare i progetti supplementari	Eseguito	16 progetti (9 per le ragazze, 7 per i ragazzi)	17 progetti (9 per le ragazze, 8 per i ragazzi)	18 progetti (10 per le ragazze, 8 per i ragazzi)	-
Stato di attuazione del sito internet (non iniziato / in corso / eseguito)					Eseguito	-	-	-	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.ti.ch/ambiente-ragazze">www.ti.ch/ambiente-ragazze</a>	
Realizzazione di un sito internet e di materiale informativo					Eseguito	1 opuscolo informativo / 1 rivista ForestaViva / 20 testimonianze / 6 video-testimonianze / 1 video-testimonianza alla Consigliera federale Simonetta Sommaruga	1 opuscolo informativo / 1 rivista ForestaViva / 1 video-testimonianza	12 / testimonianze / 1 video-testimonianza	<b>Opuscolo informativo: "I punti cardinali del genere nella pianificazione del territorio"</b> <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/I_punti_cardinali_del_genere_nella_pianificazione_del_territorio.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/I_punti_cardinali_del_genere_nella_pianificazione_del_territorio.pdf</a> / <b>Numero 86 della rivista ForestaViva</b> , giugno 2022, dedicato alla pianificazione del territorio in una prospettiva di genere <a href="https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf">https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf</a>	
2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere (CAN, DECS, DT)		Organizzazione di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Organizzazione di atelier didattici per le scuole, incontri informativi e di orientamento	Numero di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Numero di incontri informativi e di orientamento realizzati	Eseguito	4 incontri informativi e di orientamento / 1 Partecipazione a Castellinaria	2 incontri informativi e di orientamento	-	-
					Numero di partecipanti agli incontri informativi e di orientamento	Eseguito	76 partecipanti	32 partecipanti	-	-
					Numero di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Eseguito	5 (Istituto Scienze della terra SUPSI, Laboratorio di microbiologia applicata SUPSI, Azienda agraria cantonale e centro verde Mezzana, Meteo Svizzera, Istituto federale di ricerca per la foresta, la neve e il paesaggio WSL)	-	-	-
					Numero di partecipanti alle visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Eseguito	25 partecipanti (18 donne e 7 uomini)	-	-	-
					Promozione di convegni e conferenze sulla tematica	Eseguito	-	1 Convegno pubblico / 2 Eventi pubblici	1 evento informativo	<b>Convegno pubblico: "Che genere di territorio: pianificazione urbana, sicurezza, mobilità, spazi ricreativi e associativi in una prospettiva di genere"</b> , 4 giugno 2022 <a href="https://www4.ti.ch/generale/ambienteragazze/eventi/eventi">https://www4.ti.ch/generale/ambienteragazze/eventi/eventi</a> ) / <b>Sustainable University Day SUPSI</b> : stand informativo per studentesse e studenti, 29 aprile 2022 ( <a href="https://www.supsi.ch/home/comunica/eventi/2022/2022-04-29.html">https://www.supsi.ch/home/comunica/eventi/2022/2022-04-29.html</a> ) / <b>Evento pubblico: "Nomi delle vie al femminile"</b> , Matinée-colazione, 22 agosto 2022 / <b>Evento pubblico: Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza 2023</b> <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/20230124_A5_Locandina_Radioactiv_e.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/20230124_A5_Locandina_Radioactiv_e.pdf</a>

Ambito di intervento 2: Pari opportunità nel contesto formativo

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni
				Numero di partecipanti ai convegni e/o alle conferenze	Eseguito	-	110	100	-
			Produrre materiale informativo cartaceo e online sulle professioni e formazioni	Numero di schede, di pubblicazioni cartacee e di cartoline prodotte sulle professioni e formazioni	Eseguito	40	9 cartoline e 6 dépliant sulle professioni, 3 quaderni sui settori professionali, 1 "Scuola media.. e poi?", 1 opuscolo "Lingue, volontariato, ecc." (* revisione di ca. 200 schede sulle formazioni su <a href="http://www.orientamento.ch/bdf">www.orientamento.ch/bdf</a> ), 30 post su instagram.	11 dépliant sulle professioni; 11 documenti della collana "in breve"; 3 quaderni sui settori professionali; 5 liste di link sui perfezionamenti; 1 "Scuola media.. e poi?"; 1 opuscolo "Lingue, volontariato, ecc."; 70 post su instagram.	-
2.2.3	Promuovere un'educazione alle scelte libere da stereotipi di genere (DECS)		Promuovere attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali presso l'Infocentro	Numero di attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali proposte presso l'Infocentro	Eseguito	11 attività didattiche	8 attività didattiche	6 attività didattiche	-
				Numero di allieve/i che partecipano alle attività didattiche proposte all'Infocentro	Eseguito	70 partecipanti	119 partecipanti	80 partecipanti	-
			Programma di educazione alle scelte nella scuola media	Attuazione del programma di educazione alle scelte nella scuola media (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	Il programma di educazione alle scelte è stato assorbito dal nuovo piano di studio nell'ambito delle scelte e dei progetti personali. È in fase pilota l'attività di scoperta delle proprie competenze.	Il programma di educazione alle scelte è stato assorbito dal nuovo piano di studio nell'ambito delle scelte e dei progetti personali. È in fase pilota l'attività di scoperta delle proprie competenze.	-
			Corso di Educazione alle scelte con le studentesse e gli studenti del Master per l'insegnamento nella scuola media presso il DFA	Numero di studentesse/i del DFA che partecipano annulmente all'offerta formativa	Eseguito	70	60	70	-
			Promozione di percorsi formativi atipici dal punto di vista del genere attraverso la DFP o la CDMSI	Numero di eventi o misure di sensibilizzazione organizzati dalla Divisione della formazione professionale e dalla CDMSI che trattano il tema delle scelte di genere o valorizzano esempi di percorsi formativi non convenzionali	Eseguito	-	-	-	Fa parte dell'attività corrente della CDMSI e di Millestrade della DFP.
2.2.4	Promuovere l'accesso alla formazione professionale libero da stereotipi di genere (DECS)		Partecipazione al progetto ProApp	Numero di eventi promossi nell'ambito del progetto ProApp	Eseguito	-	4 workshop per docenti, 3 atelier per apprendiste/i, 1 serata informativa per genitori.	5 atelier per apprendiste/i / 1 serata informativa per genitori / 1 laboratorio per ispettori/trici di tirocinio / 1 evento pubblico / 1 Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali ( <a href="https://www.pro-app.ch/images/proapp_pdf_web.pdf">https://www.pro-app.ch/images/proapp_pdf_web.pdf</a> )	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.pro-app.ch">www.pro-app.ch</a>
				Numero di partecipanti agli eventi promossi nell'ambito del progetto ProApp	Eseguito	-	108	167	-

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni
3.1 Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza (CAN, DFE, DT)		3.1.1 Concretizzare gli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale (analisi regolare della parità retributiva all'interno dell'AC, introduzione dei meccanismi di controllo nell'ambito delle commesse pubbliche e della legge per l'innovazione economica) (CAN, DFE, DT)	Analisi regolare della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale	Risultato rispetto all'analisi della parità salariale interna all'Amministrazione cantonale	Eseguito	-	L'analisi interna all'Amministrazione cantonale conferma che la parità salariale fra donne e uomini è rispettata, in quanto il risultato ottenuto mostra una differenza salariale fra donne e uomini dell'1.9%, ovvero al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dal metodo di analisi applicato.	-	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/tich/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato?NEWS_ID=205275&amp;cHash=8832a950acbe4930b8524e666456b7fd">https://www4.ti.ch/tich/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato?NEWS_ID=205275&amp;cHash=8832a950acbe4930b8524e666456b7fd</a>
			Allestire e implementare un progetto pilota di controlli della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e valutare l'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato	Numero annuo di controlli della parità salariale svolti nell'ambito delle commesse pubbliche	Eseguito	-	6	6	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-salariale/controlli-della-parita-salariale-nel-settore-delle-commesse-pubbliche">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-salariale/controlli-della-parita-salariale-nel-settore-delle-commesse-pubbliche</a>
			Implementare dei controlli a campione del rispetto della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono dei sussidi all'innovazione economica	Numero annuo di imprese che autocertificano il rispetto della parità salariale nell'ambito del monitoraggio del rispetto dei criteri di accesso ai contributi ai sensi della legge per l'innovazione economica (LInn)	Eseguito	-	50	60	-
			Informazione ai Comuni e agli enti parastatali sulla possibilità di sottoscrivere la Carta per la parità salariale e consulenza in merito all'impegno richiesto dagli obblighi previsti dalla carta	Differenza salariale tra donne e uomini nei settori pubblico e privato, in Ticino (fonte: RSS)*	Eseguito	17.3% nel Settore privato / 8.7% nel Settore pubblico	13.9% nel Settore privato / 8.2% nel Settore pubblico	13.9% nel Settore privato / 8.2% nel Settore pubblico	Fonte: RSS, UST, Neuchâtel, Ticino 2020
3.2 Il Cantone si impegna a creare le condizioni quadro affinché la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'Amministrazione cantonale sia agevolata (DECS, DFE, DSS)	3.2.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (DECS, DFE, DSS)	Adozione delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. Ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD)	Entrata in vigore delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. Ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD) (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	Normative entrate in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021	-	-	-	Il telelavoro nella forma ordinaria è stato implementato nuovamente nel corso del 2022. Durante la pandemia il regime con il quale è stato messo in vigore rispondeva alle esigenze della situazione pandemica, ovvero telelavoro obbligatorio o telelavoro consigliato.
			Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro e individuazione di eventuali adeguamenti	Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro (non iniziato / in corso / eseguito)	In corso	-	-	-	-
			Stato di attuazione dello studio sulle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e la custodia delle/dei figlie/i	Eseguito	-	Studio terminato e accolto nelle conclusioni dal CdS, non sono necessari servizi ad hoc per la custodia e la cura dei figli nelle scuole.	-	-	-
3.3 Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (CAN, DFE, DI)	3.3.1 Promuovere la presenza di almeno il 30% di entrambi i generi nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato e monitorare l'evoluzione delle donne in posizioni dirigenziali (CAN, DFE)	Promozione della campagna informativa e di sensibilizzazione nei Dipartimenti dello Stato	Stato di attuazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione	Eseguito	-	-	-	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato</a>	
			Monitoraggio dell'evoluzione di genere nelle funzioni dirigenziali dello Stato (commissioni, gruppi di lavoro e posizioni dirigenziali)	Evoluzione della percentuale di donne e di uomini all'interno delle Commissioni e dei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato	Eseguito	Legislatura 2020-2023: 26.7%	Legislatura 2020-2023: 26.7%	Legislatura 2020-2023: 26.7%	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato</a>
			Realizzazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (non iniziato / in corso / eseguito)	Evoluzione della percentuale di donne e di uomini funzionarie/i dirigenti all'interno dell'Amministrazione cantonale	Eseguito	21% (75 donne su 357 funzionarie e funzionari dirigenti)	23% (89 donne su 389 funzionarie e funzionari dirigenti)	23.6% (92 donne su 390 funzionarie e funzionari dirigenti)	-
3.3.2 Informare sulla rappresentanza di donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali e promuovere un maggiore equilibrio di genere negli organi esecutivi e legislativi (CAN, DI)	Promozione di una campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	Quota di donne e di uomini nelle istituzioni politiche ticinesi (fonte: Ustat)*	Realizzazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	"Helvetia chiama! Ticino": campagna di sensibilizzazione per promuovere un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali	"Helvetia chiama! Ticino": campagna di sensibilizzazione per promuovere un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/helvetia-chiama-ticino">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/helvetia-chiama-ticino</a>	
			Realizzazione della campagna di informazione "Democrazia sicura" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva	Realizzazione della campagna di informazione "Democrazia sicura" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva (non iniziato / in corso / eseguito)	Non iniziato	-	-	-	Abbandono del progetto nel corso del 2023 a seguito delle misure di risparmio decise dal CdS. Il progetto sarà ripreso in futuro sotto una nuova forma dal nome "Democrazia Viva".
			Informare sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istruzioni di voto in vista delle elezioni cantonali e comunali	Pagina informativa sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istruzioni di voto delle elezioni cantonali e comunali	Eseguito	-	-	La pagina informativa è stata pubblicata nell'opuscolo elettorale in occasione delle elezioni cantonali del 2 aprile 2023.	La pagina informativa sarà adattata e pubblicata nell'opuscolo elettorale in occasione delle elezioni comunali del 14 aprile 2024.
3.4 Il Cantone si impegna a promuovere il pari trattamento nelle pratiche amministrative nei limiti della sua sfera d'influenza (tutti)	3.4.1 Promuovere il pari trattamento amministrativo nell'Amministrazione cantonale e nei comuni (tutti)	Elaborare delle linee guida per le istituzioni in vista di promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo dal punto di vista di genere e la revisione/adattamento della modulistica laddove necessario	Stato di attuazione delle linee guida	Eseguito	-	Adozione del documento "Linguaggio inclusivo nella redazione di testi ufficiali nell'Amministrazione cantonale" da parte del Consiglio di Stato il 9 novembre 2022	-	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDs/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDs/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf</a>	
			Promuovere momenti formativi e informativi sul linguaggio inclusivo nell'ambito delle pratiche amministrative	Numero di momenti formativi e informativi realizzati	Non iniziato	-	-	-	
			Numero di partecipanti ai momenti formativi e informativi	Non iniziato	-	-	-	-	

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31 dicembre 2023

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni				
3.5 Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)	3.5.1 Rafforzare la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)	Sviluppo e concezione dell'offerta formativa	Formazione dei quadri intermedi che hanno una responsabilità di team	Sviluppo e concezione dell'offerta formativa (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	-	-	L'offerta formativa è stata sviluppata e i corsi di formazione hanno preso avvio nel 2023.				
				Numero di offerte formative realizzate presso i quadri intermedi	Eseguito	-	-	11	L'offerta formativa è stata sviluppata e i corsi di formazione hanno preso avvio nel 2023.				
				Numero di quadri intermedi formati	Eseguito	-	-	205	L'offerta formativa è stata sviluppata e i corsi di formazione hanno preso avvio nel 2023.				
				Ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta	Eseguito	4	12	10	-				
				Numero di partecipanti alle azioni di prevenzione e di sensibilizzazione	Eseguito	56	310	402	-				
				3.6 Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei comuni (DFE, DI)	3.6.1 Promuovere la responsabilità sociale dei comuni (DFE, DI)	Sviluppo e implementazione di un modello di benchmark intercomunale	Creazione del portfolio delle buone pratiche	Numero di Comuni che assumono un posizionamento intercomunale (benchmark) positivo grazie ad elementi inerenti la parità di genere	In corso	-	-	-	Nel contesto del progetto pilota concluso, è stata stilata una prima lista di 51 indicatori che rappresentano la base per l'ulteriore sviluppo e affinamento del benchmark intercomunale.
								Numero di buone pratiche nei Comuni sulla responsabilità sociale che riguardano la parità di genere	In corso	-	-	-	La misura è stata rivista per seguire gli orientamenti della Confederazione (sinergie con lo strumento Toolbox Agenda 2030).
								Elaborazione di un modello di rendicontazione della responsabilità sociale del Comune (rapporto di sostenibilità)	In corso	-	-	-	I due Comuni di Tresa e Losone hanno concluso il progetto pilota che ha portato all'elaborazione del Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale. Nel 2024 il Comune di Lumino inizierà lo stesso percorso.
Formazione e sensibilizzazione sulla Responsabilità sociale dei Comuni	Eseguito	-	-					-	Per il 2024 sono previsti degli specifici interventi della SEL relativi al progetto "Comune socialmente responsabile", nell'ambito dei moduli formativi dei corsi per quadri dirigenti degli enti locali e di quelli indirizzati ai politici comunali.				
				Numero di offerte formative sulla responsabilità sociale che integrano dimensioni relative alle pari opportunità	Eseguito	-	140	60	-				
				Numero di partecipanti alle offerte formative	Eseguito	-	140	60	-				

\* La variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

\*\* L'indicatore offre una panoramica delle/dei 100 maggiori datrici/ori di lavoro nei settori pubblico e privato in Svizzera, ma non indica le specificità del Cantone Ticino.